

FIG. 1 PRIOR ART

## INPUT DOCUMENT IMAGE 101 ~102 GRAY SCALE IMAGE EXTRACTING UNIT \_103 MULTI-CODE IMAGE BINARY- CODING UNIT -104 PARTIAL AREA EXTRACTING UNIT \_105 PARTIAL IMAGE BINARY - CODING UNIT -106BINARY IMAGE COMBINING UNIT \_107 BINARY IMAGE RECOGNITION UNIT

RECOGNITION RESULT 108

FIG. 2

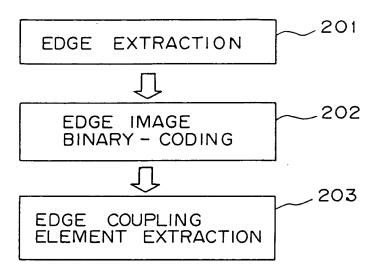


FIG. 3

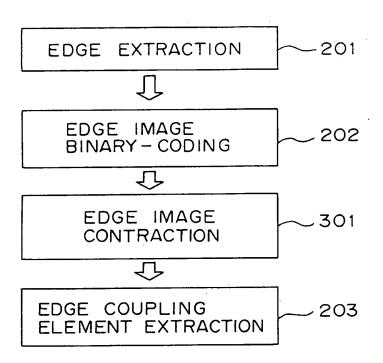


FIG. 4

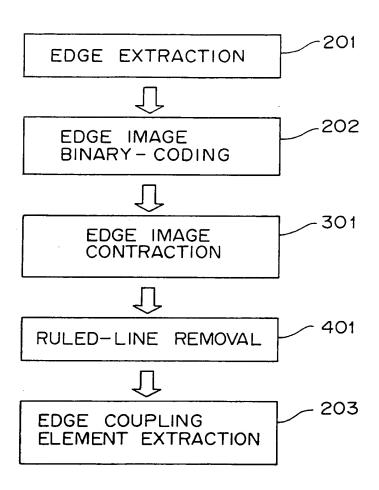


FIG. 5

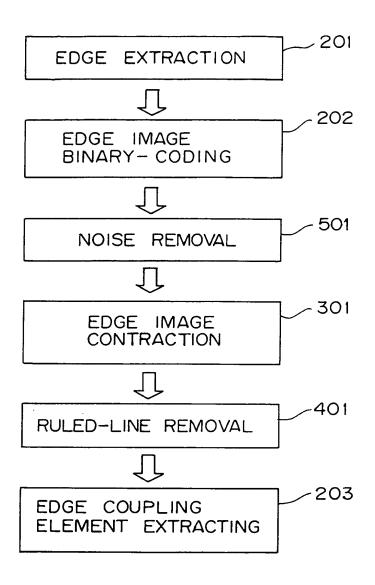


FIG. 6



FIG. 7

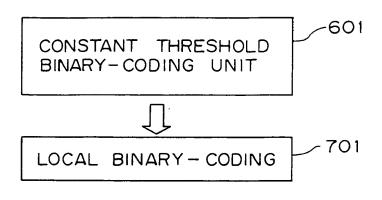


FIG. 8

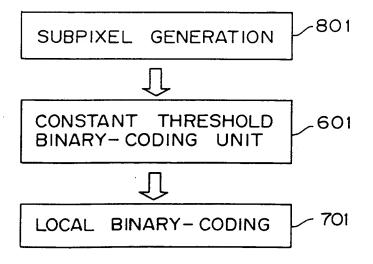


FIG. 9

#### 導入効果が見えにくい

グループウエアやイントラネットの 運営上の課題点としては、エンドユー ザーへの教育と、導入による効果が把 握しにくいことなどが挙げられた(図 26)。

「経営トップの判断で導入に踏み切った」(製造業 M 社・1000 人以上5000 人未満)というケースが多いため、グループウエアやイントラネットの導入時には、必ずしも費用対効果の検証を厳しく求められない。ただし「特定部門で導入してから全社的に拡大する段階で、それまでの効果をきちんと測定することが求められる」(金融業 N 社・500 人以上1000 人以下)。ワーク・スタイルの改革につながっても、基幹システムのような省力化効果



を対象は国内の上場/店頭公開企 それに準ずる企業(小売と卸を 上場企業で売上高が200億円 または小売か卸の非上場企業 が500億円以上)計7223社 ルシステム部門。2月中旬に調査 発送し、3月4日までに編集部に

#### 導入効果が見えにくい

グループウエアヤイントラネットの 運営上の課題点としては、エンドユー ザーへの教育と、導入による効果が把 返しにくいことなどが挙げられた(図 26)。

「経営トップの判断で導入に始み切った」(製造業M社・1000人以上5000人未満) というケースが多いため、グループウエアやイントラネットの導入時には、必ずしも費用対効率の検証を厳しく求められない。ただし「特定部門で導入してから全計的に拡大する段階で、それまでの効果を含うんと測定することが求められる」(金融業N社・500人以上1000人以下)。ワーク・スタイルの改革につながっても、基件システムのような省力化效果

# 調査方法と回答企品

競性対象は国内の上端/店配公開企 森とぞれに体ずる企業 (小光と輝を 欧く非上場企業で売上高が200億円 以上、または小売か卸の非上場企業 で売上高が500億円以上) 計7223社 の情報システム部門。2月中旬に調意 票を発送し、3月4日までに翻集部に 到着した1980通を有効回答とした。

#### 區人如果加見又同乙四

## 

第2分割に国内の上海/等形公司で 第2分的上海で開発表 MV20日間 図の第1日本会である。 図の第1日本会である。 図の第1日本会で で第1日第1日第1日第1日本会で 別の第2日の1日 日日日でに関係する。 野菜 ロルの1日 日日日でに関係する。 野菜 ロルの1日 日日日でに関係する。

#### 導入効果が見えにくい

グループウエアやイントラネットの 選賞上の課題点としては、エンドユー ザーへの教育と、導入による効果が把 握しにくいことなどが挙げられた(図 26)。

「経営トップの判断で導入に踏み切った」(製造業M社・1000人以上5000人未満)というケースが多いため、グループウエア中イントラネットの導入時には、必ずしも費用対効果の検証を厳しく求められない。ただし、特定部門で導入してから全社的に拡大する段階で、それまでの効果をきちんと測定することが求められる」(金融業N社・500人以上1000人以下)。ワーク・スタイルの改革につながっても、基幹システムのような告力化効果

## 異変方法と回答企業 のプロフィール

開発対象は随りの上場/店頭公園企 象とそれに伸げる企業 (小売と即も 除く非上場企業で売上高が200億円 以上、または小売か即の非上場企業 で売上高が500億円以上) 計7220社 の情報システム部門、2月中旬に測去 業を見送し、3月4日までに創業部に 到着した1960通を有効理等とした。

FIG. 13

め、**監客やビジネスの情報がたぐさん業まって来る。SEマネジャは**、各 SEがこれらの情報を仕事に活用し本人の能力を向上できるように、支援 する必要がある。

ければ、とても部下を引っ張ることはできない。

SEマネジャは忙しいが、それにかまけて「SEマネジャだけに来た情報」を処理しないようでは、マネジャとして失格である。紙で伝達していた時代なら、「書類の小山」ができるので、自分あるいは部下が情報の滞留に気がつくことができた。だが、電子情報時代になると、マネジャが自分で情報を取りに行き、内容を確認しない限り、「電子情報の小山」ができていることにだれも気がつかない。

SEマネジャがルーズだったり、情報を処理する能力がないと部下が非常に困る。SEマネジャに来た情報を、マネジャがつい忘れて部下に知らせなかったり、数日たってからようやく伝達したのでは、部下はたまったものではない。まさに「人災」である。SEマネジャは、自分のところに来る情報は組織のものであり、自分だけのものではない。と言うことを忘れてはならない。

しかも、情報を別座にSEに渡すだけでは不十分である。忙しいSEにとって、不要な情報、すなわち現在の仕事に直接関係がない電子メールや回覧物ほど邪魔になるものはない。したがって、SEマネジャは各種の情報のう

ち、該当するSEに関連するものだけを 知らせるべきである。

ここで忘れてはならないのは、SEマネジャが自分のコメントを情報に付けて伝達することである。特に、若いSEに対しては、教育にもなるのでコメントの記入をおろそかにはできない。

コメントは一般論ではなく、できる限り具体的に書く必要がある。伝達する情報が、どの顧客に関係するのか、どの分野に適用できそうだとか、このトラブルには要注意だとか、社内の売り上げ計上基準が変わったから気をつけるように、といった程度まで書いたほうがよい。

#### SEが見落とさないように指導

さらに、SEマネジャは「全SEに米た情報」であっても、自分でざっと日を通し、重要な情報については、関係するSEにコメント付きで知らせる必要がある。

現在は、情報を「自分できちんと取りに行くSE」と「そうでないSE」との間で、能力や技術力に格差がつきやすい時代だからである。こうした格差が出てきては、まともなシステム開発やセールス活動ができない。

電見を返すがえる」べきである。SEマネットでSEに関係技術情報をはでめ、

朝客やビジネスの情報がたくさん集まって来る。SEマネジャは、各

SEがこれらの情報を仕事に活用し本人の能力を向上できるように、支援
する必要がある。

**安山首都里区村间周辺和西京市** 

ければ、とても部ドを引っ張ることはできない。

SEマネジャはだしいが、それにかまけて「SEマネジャだけに来た情報」を処理しないようでは、マネジャとして失格である。紙で伝達していた時代なら、「書類の小山」ができるので、自分あるいは部下が情報の滞留に気がつくことができた。だが、電子情報時代になると、マネジャが自分で情報を取りに行き、内容を確認しない限り、「電子情報の小川」ができていることにだれる気がつかない。

SEマネジャがルーズだったり、情報を処理する能力がないと部下が非常に図る。SEマネジャに来た情報を、マネジャがつい忘れて部下に知らせなかったり、数日たってからようやく伝達したのでは、部下はたまったものではない。まさに「人災」である。SEマネジャは、自分のところに来る情報は組織のものであり、自分だけのものではない、と言うことを忘れてはならない。

しかも、他和を即当にSEに接すだけでは不下分である。忙しいSEにとって、不要な情報、すなわち現在の仕事に直接関係がない電子メールや回覧物ほど邪魔になるものはない。したがって、SEマネジャは条稿の情報のう

う、試当するSEに関連するものだけを知らせるべきである。

ここで忘れてはならないのは、SEマネジャが自分のコメントを情報に付けて伝達することである。特に、若い SEに対しては、教育にもなるのでコメントの記入をおろそかにはできない。

コメントは一般論ではなく、できる 限り具体的に書く必要がある。伝達する情報が、どの顧客に関係するのか、 どの分野に適用できそうだとか、この トラブルには要注意だとか、社内の売り上げ計「基準が変わったから気をつ けるように、といった程度まで書いた ほうがよい。

#### SEが見薪とさないように指導

さらに、SBマネジャは「全SEに来た情報」であっても、自分でざっと日を選し、重要な情報については、関係するSEにコメント付きで知らせる必要がある。

現在は、情報を「自分できちんと取りに行くSR」と「そうでないSE」との間で、能力や技術力に格差がつきやすい時代だからである。こうした格差が出てきては、まともなシステム開発やセールス発動がエラケい

リーターシップを別に向ける知過問題の信仰に、「多言でなりものところが 来を情報を、円度する多言へ即当に知らたる」にとて表示。とから「自分な 適用を必ずあえる」へもである。 多言でネジャやらきには、 を構造すを制し め、 知されとジネスの解析がたくさん理はって来る。 多言でネジでは、 5 多言いこれらの情報を性質に類同しな人の能力を向上できるように、 53 するが光がある。

ければ、とても関すを引っ扱ることはできない。
SEマネジャは忙しいが、それにかまけて「SEマネジャだけに来た情報を処理しないようでは、マネジャとして失格である。紙で伝達していた時代なら、「智慧の小山」ができるので、自分あるいは節下が関係の開催に気がつぐことができた。だが、電子管理時代になると、マネジャが自分で観覧を取りに行き「内容を認定しない扱う」「日子智能の小山」ができていることによれる気がつかない。

SEマネジャがルーズだったり、位限を処理する協力がないと無下が非常に困る。SEマネジャに来た情報を、マネジャがつたり、数日たってからようやく伝達したのでは、部下はたまったものではない。まさに「人災」である。SEマネジャは、自分のところに来る情報は組織のものであり、自分だけのものではない。しから、情報を同座にSEに表すだけでは不十分である。忙しいSEにとって、不要な情報、すなわら現在の仕事に直接関係がない電子メールや配置を表さるものはない。したかって、SEマネジャは各種の情報の

ち、適当する。33に設定するものだけを 知らせるべきである。 ここで忘れてはならないのは、SEマ ボクナが自分のコメントを情報に付け て伝達することである。特に、若い SEに対しては、設有にもなるのでゴル ントの配入をおろそかにはできない。 コメントは一般的ではなく。できる 関リ具体的に含く必要がある。伝達する情報が、どの服务に関係するのか。 どの分野に適用できそうだとか、この ラブルには要注意だとか、社内の記 り上げは上途なが変わったから気をつ けるように、といった程度まで切った

#### SE新闻新足名及toLACIPA

さらに、3エマネジャは「全3エに来た情報」であっても、自分でどうと目を返し、重要な情報については、関係するSEにコメント付きで知らせる必要がある。

現在は、情報を「自分できらんと取りに行くSE」と「そうでないSE」と「そうでないSE」と「そうでないSE」と「そうでないSE」と
つ関で、競力や技術力に基準がつきや
ついたにだからである。ころした対域
ーベスをはないできない。

リーターシップなどに関いる知名(日本)の行列を、「日本マネジャのところに Exement (Pictorasis Amentasica)によってはる。という「自然の Appleadant (Autorasis Astronomica) い、Appreciation (Autorasis Astronomica) BedこれちのMerchanical しな人の自分を向上でせるように、こし するの理的する。

ければ、そでも都下を引う要さなとは、できないとは、結婚では、結婚では、総称では、総称では、

SEマネジャは忙しいが、それにかまけて「SEマネジ・だけに来た情報」 そ処理しないようでは、マネジャとして失格である。然で伝達していた時代なら、「普遍の内山」かできるので、自分あるいは事下が情報の構習に気がつくことができた。たが、電子情報を収りになると、マネジャが自分で情報を取りに行き、内容を確認しない振り、「程子情報の小山」ができていることにたれる気がつかない。

SEマネクトかん一次だったり 情報を知識する能力がないと響下が非常に図る。SEマネジャに承た情報を、マネジャがのである。 数日たってからようやく伝達したのでは、部下はたまったものではない、音子はたまったものでは、強のものであり、自分だけのものではない、と言うことを恐れてはならない。

しかも、情報を理座にSRに接すだけでは不平分である。他でも気をとって、不要な情報、するわら独位の任事に直接関係が多い場合というできるのはない。この表がって、SRマネライは各種の情報のう

ろ、数当するSBに要定するものだけを 知らせるべきできる。

ここでおれてはならないのは、名で ボンドが自分のコメンドを物物に付け て伝達することである。特に、若い SEに対しては、教育にもなるのでゴメ ンドの配入をおろそかにはできない。 コメンドは一般論ではなく、できる 限り具体的に書く必要がある。伝達する情報が、どの服客に関係するのか どの分野に適用できそうだといっこの ドラブルには要注意だとい、社内の始 り上げ計上基準が変わったがら気をつ けるように、といった物度まで書いた ほうがよい。

STATEMENT SOUTH

を提供してあっても、自分でありと目を選び、重要な機能に入れては、関係 する認にロジントドをであらせる必 要修修者が、

現在は、智能を「は分できる人と取りに行くな」と「そうでないなど」と「そうでないなど」と
の何で、他の予報を対象が登録からまず
から何できては、全ともなりスタの関係
をデールス関係を呼ばれる。

リーダーシップな野に付ける貨幣機関な行動的、「自己マネジャのところに 共代管理を、機関するSEへ開始に知らなる」ことである。しから「無分の 登録をあず違える」へなである。 BEマネジャや8世には、相関関連を応じ め、開密やビジネスの機能がたくさん西まってある。 BEマネジャは、名 SEがこれらの情報を仕事に答用しな人の例うを向上できるとうに、 支援 する品質がある。

ければ、とでも都下を引き張るなどは、 できなれた。 会院では、 会院である。

5Bマネジャは忙しいが、それにかまけて「SBマネジャだけに来た情報」を処理しないようでは、マネジャとして失格である。截で伝達していた時代なら、「智類の小山」ができるので、自分あるいは部下が情報の場面に気がつくことができた。だが、電子情報時代になると、マネジャが自分で情報を取りた行き、「YATを確認しない限り、「電子情報の小山」ができているごとにたれも気がつかない。

SEマネジャがルニズだったり、値 報を処理する能力がないと部下が非常 に困る。SEマネジャは来た情報を、マ オジャがつい 定れて書 同に知らせなか ったり、数日たってからようやく伝達 したのでは、部下はたまらたものでは ない まさに 人災」である。38マネ ジャは、自分のところに来る倫理は組 説のものであり、自分だけのものでは ない、と言うことも並れてはならない。 しから、情報を開催にSEに接すだ けでは不十分である。他といSERと って、不要な情報、十なわら数的の代 事に直接関係がない様子ナー単中回官 物はど物理になるものはない。ここがが、 って、SRマネジャは各種の情報の方

ち、該当するSBに関連するものだけを 知らせるべきである。今日やできる一

たこでだれてはならないのは、SEマネジャが自分のコメンドを情報に行けて伝達することである。特に、若いSEに対しては、教育にもなるのでコダンドの記入をおろそがははできない。コメントは一般論ではなく、できる限り具体的に含く必要がある。伝達する情報が、どの服务に関係するのか。どの分野に適用できそうだとが、社内の労り上げ計画基準が変わったがら気をづけるように、といった程度まで書いた。

#### 500分類型と5ないように指導

を見ば、38マネジャは「全38位共 た情報」であっても、自分でからと目 を通じ、重要な解像については、関係 する38にロッシント特をで知らせる必 要がある。

現在は、物質を「自分できるんと取りに行くな」と「そうでないない」と「そうでないない」というではいるができた。
の間で、他分を技能力に物能から音がすい時代だからである。
からもたれませるでは、まともないステル関係を
やを一ルス物館ができない。

リーダーシップな意に付ける問題無国の行政は、「ちにマネジャのところに 交流情報を、機関する8年へ即域に知らせる」ことである。しから「自分の 登場を必ず超える」へびである。8日マネジャや8日には、独加的関係など め、重要やビジネスの情報がたくさん西まってある。9日マネジャは、毎 8日がこれらの情報を仕事に活用し本人の他力を向上できるように、変想 する必要がある。

ければ、とでも部下を引っ張ることは、 できない。

SEマネジャば忙しいが、それにがまけて「SEマネジャだけに来た情報」を処理しないようでは、マネジャとして失格である。紙で伝達していた時代なら、「香類の小山」ができるので、自分あるいは部下が情報の掃留に気がつくことができた。だが、電子情報時代になると、マネジャが自分を情報を取りに行き、「内容を確認しない限り、「電子情報の小山」ができていることにだれも気がつかない。

SEマネジャがルーズだったり、情報を処理する他力がないと部下が非常に困る。SEマネジャに来た情報を、マネジャがつい忘れて部下に知らせなかったり、数日だってからようやく存達したのでは、部下はたまったものではない。まさに「人类」である。SEマネジャは、自分のところに来る情報は組織のものであり、自分だけのものではない。と言うことを当れてはならない。

しかも、情報を関連にSEに接すだけでは不十分である。他もいSEだとって、不要な情報、すなわち発色の仕事に直接関係がない場子メールや回覧物体を打削になるものはない。したがって、SEマネジャは各種の情報のう

ち、該当するSBに関連するものだけを 知らせるべきである。

ここで忘れてはならないのは、SEマネジャが自分のコメンドを情報に付けて伝達することである。特に、若いSEに対しては、教育にもなるのでコメントの記入をおろそかにはできない。

コメントは一般値ではなく、できる 限り具体的に書く必要がある。伝達する情報が、どの服客に関係するのか、 どの分野に適用できそうだとか、この トラブルには要注意だとか、社内の売 り上げ計上基準が変わったから気をつ けるように、といった程度まで強いた ほうがよい。

#### Sのが見着はさないように関係

き引に、32マネジャは「全52に充った情報」であっても、自分できった目を選じ、**選択な情報**については、関係するないにロッメント付きで知らせる必要がある。

現在は、情報を「自分できちんと取りに行くSE」と「そうでないSE」と の間で、能力や技能力に構整かつぎや すい時代だからである。 ごうしだ指差 が出せきては、まともなシステム開発 やセールス関節ができない。 リーダーシップを定に付ける領域国自の行動は、「ちミマネジャのところに 交流である。 関係するらに、即域に対ちなる」ことである。 しから「食物の 管域を必ず超える」へがである。 らミマネジッや 92 には、独加管理を含じ め、 直接やビジネスの管理がたくさん概念ってある。 らミマネジッは、 経 SEがこれらの行動を仕事に管理しな人の担力を向上できるように、 支援 する思いる。

ければ、とでも部下を引っ張ることは できない。

SEマネジャは忙しいが、それにがまけて「SEマネジャだけに来た情報」を処理しないようでは、マネジャとして失格である。飲べ伝達していた時代なら、「智慧の小山」ができるので、自分あるいは部下が情報が開留に気がつくことができた。だが、電子情報時代になると、マネジャが自分で情報を取りた行き、「内容を確認しない限り、「電子情報の小山」ができていることにだれも気がつかない。

SEマネジャがルビズだったり、簡報を処理する能力がないと部下が非常に困る。SEマネジャに来た情報を、マネジャがつい忘れて部下に知らせなかったり、数日たってからようやく伝達したのでは、部下はたまりたものではない。まさに「人災」である。SEマネジャは、自分のところに来る情報は組織のものであり、自分だけのものではない。と言うことを忘れてはならない。

しかも、情報を即應にSEに接すだけでは不十分である。忙もいSBだとって、不要な情報、ずなわち残色の仕事に直接関係がない場子メールや回覧物法で指揮になるものはない。したがって、SBマネシャは各種の情報のう

ち、該当するSBに関連するものだけを 知らせるべきである。

ここで忘れてはならないのは、SEマネジャが自分のコメンドを情報に行けて伝達することである。特に、若いSEに対しては、教育にもなるのでコメントの記入をおろそかははできない。

コメントは一般的ではなく、できる 限り具体的に容く必要がある。伝達する情報が、どの服客に関係するのか、 どの分野に適用できそうだとか、この トラブルには要注意だとか、社内の売 り上げ計上基準が変わったから気をつ けるように、といった程度まで書いた ほうがよい。

#### SEが見載とさないように間格

さらに、SEマネジャは「全SEに来た情報」であっても、自分でざっと目を通じ、重要な情報については、関係するSECにコメント付きで知らせる必要がある。

現在は、整備を「自分できちんと取りに行くSE」と「そうでないSE」と
の間で、能力や技能力に指述かつぎやすい特代だからである。 むうしだ格差 が出せきては、まともなシステム開発 やセールス控動かできない。 リーダーシップを身に向ける選出第日の行動は、「BERスジョウところに 英方情報を、開発する BERの開催に知らせる」 ことできる。 「近年 1日分の 意見を必ずをえる」 本表である。 BERのジャで BEには、 技術情報をはじ め、 開発をとりネスの信報がたくきんな思って来る。 SERスジャは、 管 SEPとれらの情報を仕事に活用した人の能が返向してきるように、 を選 する必要である。

## SEXER ENGINEERS

2011、SEC第28章 [全部 | 是 2021年 | 1202年 |

リーダーシップを身に付ける第8番目の行動は、「SEマネジャのところに来た情報を、関係するSEへ即席に知らせる」ことである。しかも「自分の意見を必ず知える」べきである。SEマネジャやSEには、技術情報をはじめ、観客やビジネスの情報がたくさん集まって来る。SEマネジャは、各SEがこれらの情報を仕事に活用し本人の能力を向上できるように、支援する必要がある。

ければ、とても部下を引っ張ることは できない。

SEマネジャは忙しいが、それにかまけて「SEマネジャだけに来た情報」を処理しないようでは、マネジャとして失格である。紙で伝達していた時代なら、「書類の小山」ができるので、自分あるいは部下が情報の滞留に気がつくことができた。だが、電子情報時代になると、マネジャが自分で情報を取りに行き、内容を確認しない限り、「電子情報の小山」ができていることにだれも気がつかない。

SEマネジャがルーズだったり、情報を処理する能力がないと部下が非常に困る。SEマネジャに来た情報を、マネジャがつい忘れて部下に知らせなかったり、数日たってからようやく伝達したのでは、部下はたまったものではない。まさに「人災」である。SEマネジャは、自分のところに来る情報は組織のものであり、自分だけのものではない、と言うことを忘れてはならない。

しかも、情報を即座にSEに接すだけでは不十分である。忙しいSEにとって、不要な情報、すなわち現在の仕事に直接関係がない電子メールや問覧物はど程度になるものはない。したが

ち、該当するSE に関連するものだけを 知らせるべきである。

ここで忘れてはならないのは、SEマネジャが自分のコメントを情報に付けて伝達することである。特に、若いSEに対しては、被音にもなるのでコメントの記入をおろそかにはできない。

コメントは一般論ではなく、できる 限り具体的に書く必要がある。伝達する情報が、どの順客に関係するのか、 どの分野に適用できそうだとか、この トラブルには要注意だとか、社内の売り上げ計上基準が変わったから気をつ けるように、といった程度まで書いた ほうがよい。

## SEが見着とさないように指導

さらに、SEマネジャは「全SEに来た情報」であっても、自分でざっと目を通し、重要な情報については、関係するSEにコメント付きで知らせる必要がある。

現在は、情報を「自分できちんと取りに行くSE」と「そうでないSE」と の間で、能力や技術力に格差がつきや すい時代だからである。こうした格差 が出てきては、まともなシステム開発

# This Page is Inserted by IFW Indexing and Scanning Operations and is not part of the Official Record

#### **BEST AVAILABLE IMAGES**

Defective images within this document are accurate representations of the original documents submitted by the applicant.

Defects in the images include but are not limited to the items checked:

BLACK BORDERS

IMAGE CUT OFF AT TOP, BOTTOM OR SIDES

FADED TEXT OR DRAWING

BLURRED OR ILLEGIBLE TEXT OR DRAWING

SKEWED/SLANTED IMAGES

COLOR OR BLACK AND WHITE PHOTOGRAPHS

GRAY SCALE DOCUMENTS

LINES OR MARKS ON ORIGINAL DOCUMENT

REFERENCE(S) OR EXHIBIT(S) SUBMITTED ARE POOR QUALITY

### IMAGES ARE BEST AVAILABLE COPY.

☐ OTHER:

As rescanning these documents will not correct the image problems checked, please do not report these problems to the IFW Image Problem Mailbox.